



TITLE:

アカデミック・ハラスメント雑想

AUTHOR(S):

中川, 純子

CITATION:

中川, 純子. アカデミック・ハラスメント雑想. 京都大学カウンセリングセンター紀要 2006, 35: 31-40: 30044.

ISSUE DATE:

2006-03

URL:

<https://doi.org/10.14989/156332>

RIGHT:

アカデミック・ハラスメント雑想

中 川 純 子

1. はじめに

ハラスメントを表現する言葉は現在さまざまに増えている。セクシュアル・ハラスメントに始まり、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、スクール・ハラスメント、ケア・ハラスメント、ドクター・ハラスメント、アルコール・ハラスメント、などと流行語のごとく造語されていき、概念は拡大する一方となっている。およそ未整理の乱立状態であるが、権力関係の不当な発現であるパワー・ハラスメントを原型としつつ、各領域、各現場などでそれぞれ命名されていっている状態であろう。各大学でハラスメント対応を拡大する契機となっている、アカデミック・ハラスメントという言葉も、当初は大学内で生じるセクシュアル・ハラスメントを意味して使われていたが、次第に性的要因を考慮しない意味となっていく。これはもちろん、大学の男性構成員のある程度の部分が、大学の文脈の中で不適切・不適当な扱いを受けている、という不満を潜在的に抱えていたことが背景にあり、それがセクシュアル・ハラスメントの問題提起により、「女性構成員ばかりではない、自分たちだって」という形で顕在化してきたものである。小中学校でいわゆる「いじめ」問題が長期にわたり初等中等教育における課題になっているが、これも「ハラスメント」と重なり概念の拡大の一因となっているだろう。

2. アカデミック・ハラスメントは「わかりにくい」？

セクシュアル・ハラスメントは一般に「(相手を)不快にさせる性的な言動とそれによって引き起こされる不利益」とされ、その判定に性的要因のあるなしが必然的に問われるため、まだ「わかりやすい」とも言われる。もちろんそれでも、この概念が知られ始めた頃には、「性的な含みのある言動もコミュニケーションの一部である」とか「相手によって性的な言動の許されるラインが違うのはわかりにくい」などという戸惑いが大きかったものである。これはその当事者たちが所属している社会（大学、職場、プロジェクトなど）におけるコミュニケーションに、性的な要素が入ることが不適切な面をもつということが共有されにくかったためである。

ではアカデミック・ハラスメントについてはどうだろうか。例えば「研究教育の場における権力を利用した（性的でない）嫌がらせ（NAAH,2004）」と言われるように、基本的には権力関係の存在と、受ける側の不快感を重要な要素としている。しかし現実的には、研究も教育も、決して楽しいことばかりではない。研究の進展のためには、現状に応じた厳しく不快な指摘も必要になることがあるし、教育の過程には、学生の意に沿わぬ内容でも必要な課題というのは現れる。

「嫌なこと」ではあろうが「嫌がらせ」ではないラインとはどこにあるのか、これが「わかりにくい」「どう注意したらよいのか不安」と言われるゆえんとなる。当事者はもちろん、相談を受ける窓口にとっても難しく感じられる重要なポイントであろう。

この点、やはり性的な要因が考慮されないハラスメントである、パワー・ハラスメントを参考に見てみた

い。一般的には、「職場における権力を利用した（性的でない）嫌がらせ」とアカデミック・ハラスメントの定義をそのまま援用して考えることもできようが、梅津・岡田（2003）は、パワー・ハラスメントを以下のように詳細に定義している。「職権などのパワーを背景にして本来の業務の適正な範疇を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させる、または雇用不安を与えること」。権力関係の存在は大学でも職場でも同様である。雇用不安、ということから、やはり受ける側の感情面も要素のひとつとしてはいる。さらに重要点として梅津らが指摘するのは「本来の業務の適正な範疇を超えて」「継続的に」という部分である。その目安として、表1に示すように、法に触れる言動は1回でもパワーハラスメントであり犯罪であるとし、イエローゾーンのものは程度や頻度によって軽重が変化すると示している。そして、セクシュアル・ハラスメントと同様に、「ある言動がパワーハラになるかならないかは、そのベースにある人間関係に大きく左右される（梅津・岡田、2003）」としている。また、「パワーハラは相手が精神的苦痛を覚え、ハラスメントと感じればハラスメントなのかと言えば、必ずしもそうとは言えない（…中略…）イエローゾーンの範疇の言動をどう判断するか、またはパワーハラとはいえないものについて、どう指導していくのがマネジメントの仕事となる。パワーハラになるかならないかは相互関係によるところが大きい（梅津・岡田、2003）」と指摘している。

これはアカデミック・ハラスメントを考えるに際しても大変参考になる基準といえよう。法に触れる言動は、犯罪として扱うことが可能である。大学でハラスメント問題として扱うことが最も多いのは、表1で言えばパワー・ハラスメントのイエローゾーンに当たる、頻度・回数・受けるもののダメージの程度等によって判断の変わる言動と、パワー・ハラスメントではない言動である。その際「⑦マネジメントの問題」とあるのは、「教育上の問題」と読み替えてもよい。大学教員には今後、研究室を運営するにあたり、教育の中に学生マネジメントの意識をより明確にもつ必要が出てくることが分かる。そしてマネジメントの責任と義務は、教員という“権力”を持つポストと引き替えに生じている。

表1. パワーハラの判定基準（梅津・岡田、2003より転載）

パワハラ	レッド	1回でも×	①刑法に触れるもの ②不法行為の強要 ③労働基準法に触れるもの ④明らかに基本的人権を犯すもの
	イエロー	大・小	⑤人格を傷つける言動 ⑥軽微な違法（①～③以外）行為の強要 ⑦マネジメントの問題 <ul style="list-style-type: none"> ・不適切な業務指示 ・行きすぎた教育指導 ・好ましくない職場環境
パワハラではない			①業務遂行上必要、かつ適切な指示 ②正当な教育指導 ③評価、待遇に対する根拠のない不満 ④具体的ハラスメント行動がない

ではこの判断の難しい「不適切」な「行きすぎた」事態に陥るまでに、当事者間にはいったい何があったのだろうか。適切と不適切の間のラインはどこにひかれるものなのだろうか。正当な教育指導とはどこまでなのだろうか。アカデミック・ハラスメント問題とその予防を考える際には、その点を考えざるを得ない。

次にあげるアカデミック・ハラスメントの架空の事例を通じて、考察してみたい。

3. 架空事例（教員Aと学生B）

イロハ研究室の教員Aは先端研究に熱心で、アイデア豊富で精力的な先生である。そこに院生Bが修士課程に入学した。A先生は、Bに修士論文に向けて研究課題を2種類提示した。「課題①は、この分野の最先端に関わる研究の一部で、成果を出すのは難しそうだが、もし良い成果が出てくれば、今後も大きく伸びる研究になるだろう。課題②は、今までここでやってきた研究の隙間を埋めるための課題で、おそらくある程度の成果はでるだろう。しかし補完的な研究になる。力配分は問わないが、両方やってほしい」。

Bは積極的な学生で将来は博士後期課程に進学し、有名な研究者になりたいと思っていた。Bは張り切って課題①に取り組み始めた。研究内容も難しかったが興味もあったし、自分が取り組みばきっと良い成果は出るものだと思じて、まず、①に取り組んだ。はじめ展望があるかに見え、それをA先生に口頭で告げた時、頑張れと励まされたので①にばかり時間を費やした。しかし、約1年たってもなかなか進展は見えず、進行レポートを研究室で発表する時もだんだん肩身が狭くなってきてしまった。課題①についてはA先生は様々なアイデアを出してくれるのだが、しだいにそれを一つずつ検証するのが間に合わなくなるようにさへ感じた。一方課題②についても取り組むようにと発表時には指導されるが、それに費やす時間が惜しいように思い、②はほとんど放っておいてしまった。修士で就職する友人は就職活動を行い、進路を決めて、気楽にやっているようにみえて、焦りが強くなってしまった。体調も崩し始めた。生活リズムも乱れ、うつ気味になって研究全体のペースも落ちてくるようになった。秋になり、A先生に、「何故①ばかりにこだわるのか、これ以上①ばかりやっても進展するとは言えない、もう①をするのはやめて、②だけに取り組みなさい、そうでなければ修士号も危ういぞ」ときつく指導された。しかたなく②に着手したが、①のために勉強したことで微妙に方向性がずれていて、一から学ばなければならない部分もあり、もう新しいことを始めるのが苦痛だった。冬になり、②に取り組んでもはかどらないBに対して、A先生は、「その調子では今年度の修了は無理だ、留年することにして、春まで休養をとって、いずれ修士卒で就職という進路を考えて、その準備もしなさい」と伝えた。

博士後期課程に進学し、研究者になるのが夢だったBは大変ショックを受けた。留年は仕方ないにしても、その後進学はさせてほしい、とA先生に訴えたが、A先生は「体調を崩しているのだからまず休みなさい」とあまり取り合わなかった。Bは不安ながらも、実際に体調も悪かったので、2ヶ月ほど研究室を休んだ。

本調子ではないながらも、春に再び研究室に復帰したBは、A先生と今後の研究について話合った。すると、課題①も②も、すでに他の院生にそれぞれ担当を変えられてしまっていた。Bは愕然として、①は確かに自分は力不足だったかもしれない、けれど②はもう着手していたのに、やればできるだろうに、どうして今頃になってはずされるのか、と抗議した。A先生は、「②はいくら補完的研究とはいえ、研究として出さねばならないタイミングだってあるんだ、今できるだけ急いでやってもらっている」とイライラして伝えた。「また新しい課題を用意するから、それを頑張りなさい」とA先生に言われる中、Bはまた違うことに取り組む負担感にうちひしがれた。博士課程にいけるかどうかかわからないなら、今就職活動をするしかないのに、その気力も萎えたし、大体活動先で研究のプレゼンテーションをしろと言われた時に出すものもほとんどない。

Bは、これはA先生が自分に対して困難かつ過剰な課題を出したために、このような結末になってしまって、自分の将来が見えなくなってしまうのだと考え、アカデミック・ハラスメントだとして、申立をしてせめて進学の可能性を残したいと思っている。

4. 架空事例から浮かぶ問題点

この話を読んでアカデミック・ハラスメントであると感じるかどうかは、おそらく読者の立場によって少しずつ印象が違うのではなかろうか。(ちょうどそれくらいの違いが出るように想定して話を構成したつもりである)。学生Bの立場で読めば、「一生懸命研究したのに、課題がうまくいかず、心身の調子も崩し、期待していた将来を失いそうな切迫した事態」であり「アカハラだ、何とかしてほしい」と考えられるし、A先生の立場で読めば、「修士論文に向けて2つの課題を出し、研究への示唆も与え、おりおりに指導してきたのに、残念ながらBは課題を達成できなかったから、休ませて、次の課題を用意しようとしている事態」であり「アカハラだといわれてもピンと来ない」と考えられよう。

この件が申し立てられた場合、如何なる点が問題としてあげられることになるだろうか。

A. 両者の望んだ方向性

例えば当初から就職希望の修士院生に、それを知りつつ教員が就職活動をさせずに進学を強要するなどしたら、当然アカデミック・ハラスメントだと言われることになるだろう。しかしこの架空事例の場合、おそらく当初はA先生の方向性と、学生Bの目指したい方向は近いものだったと思われる。研究に打ち込みたいという姿勢が近いからこそきっとBもA先生を選んでイロハ研究室に入っている。ここで課題①が順調に進み成果が出れば、A先生もBも万々歳で、Bはきっとイロハ研究室を選んでよかった、と思い学問にいそしんだだろう。

しかし、修士2回の終わる頃には、A先生はBのことを博士後期課程でやっていくのは大変そうだと判断し、就職を視野に入れるように指導する。この時期にはBももしかしたら研究は不安

に思っているかもしれないのだが、就職は未だ不本意だと感じているし、時機的に苦しい状況にもなっている。当初近かった両者の望む方向性が、時間経過にともないずれてしまっていた。そのずれがはっきり両者の間に認識されたのが、修士2回生の冬になってからだった。

B. 課題の適切性

課題①が難しいと予測されることは、A先生はBに一応説明している。おそらくA先生は、①だけでは成果が出ない恐れがあるため、課題②も補完的研究として示している。ところがやる気と自信に満ちていたBは課題①ばかりに取り組んでしまった。もちろんこのように果敢に研究に取り組む姿勢を持つ者がいないと、研究室全体の、そしてその学問分野の研究成果はあがらない。しかし課題①は「Bが」予想したよりかなり難しく、Bの調子を少しずつ崩していくこととなった。もしかしたら課題①は「A先生が」当初予測したよりももっと難しかったのかもしれない。Bが示していた熱意に応じてA先生もきっと触発されいろいろアイデアを出すものの、先端手探りの研究であればあるほど、そのアイデアが独創的であっても創造的である保証はない。課題が難しかったり、実験のデータがでなかったりすることは、研究室に所属すれば、いつ誰にでもどこでも起こりうる事態である。

ではBは課題②から取り組みれば良かったのだろうか。もしかしたら②の成果を早めに出して、いわば保険をかけておいて、①の課題に修士後半になって存分に取り組めたかもしれない。しかし、もしかしたら②は「補完的研究」であっても「手間と時間がかかる繊細な研究」だったかもしれないし、「Bが」予想するよりはちょっと難しい課題だったかもしれない。修士1回生の時の体調で取り組むことができればどうだったか？というのは、時間を戻せないのと同じで、検証はどちらにとってもできない。

さらに検討されるべきは、この課題①と②を2年間で両方やるように指示するのは、難易度、分量などの点から本当に適切だったのか、ということだろう。おそらくA先生の経験や期待度からみれば、適切と考えたのだろう（この観点から見ても不適切に困難かつ過剰であれば、もちろんアカデミック・ハラスメントだといえよう）。しかし、学生Bにとっては適切だったのだろうか。さらに、この分野を研究する同じ世代の大学院生たち一般にとって適切な程度だったのだろうか。大学教員は、才能や努力や課題や運などのさまざまな適切性に恵まれて、大学で研究者として生き残っている人々である。そのような立場からの難易度や分量の判断が、学生の感じる難易度や分量の目安とずれてしまっていることは、ありえるのである。あるいは先端的な研究であればあるほど、誰にとってもやってみないと分からない面があるとも言える。

C. コミュニケーションの適切性

例えば課題の研究がうまくいっていて、教員に評価してもらっていると学生が感じていれば、多少きつい言葉での指導も、学生にはっぱをかける意味を持つことができよう。しかし、自信を

なくしてきている学生に、きつい言葉をかけると、思わぬダメージを与えてしまい、その後の悪循環も引き起こしやすい。A先生はBが追いつめられた状態にあるのを、把握できていたのだろうか。はりきって研究に取り組むBのイメージを修正していたのだろうか。Bは追いつめられ体調を崩していることをA先生には話せなかったのだろうか。A先生はそのようなマイナスイメージになることでも話せるような雰囲気研究室に作っていたのだろうか。

悪循環の中でA先生とBの人間関係も次第にぎくしゃくしていき、通常の両者の話し合いでは解決できないような心的状況になり、ついにはアカデミック・ハラスメントの申立につながることになる。

以上のように読者の立場によってアカデミック・ハラスメントかどうか判断に迷う架空事例であっても、問題がこじれて学生Bは確かに困った状況に陥っているわけだし、大学人としてはこの状況に何らかの形で対処していく必要があることが分かるだろう。その調査、調停、解決は当事者双方にとって、加えて大学にとっても、時間的、経済的、労力的、精神的な負担が大きくなり、必要だが大変な作業となる。上記A,B,Cの観点からこの経過のそれぞれの時点における適切性（不適切性）、正当性（不当性）を吟味するのも、実際の場合にはなかなか線を引きにくい現実があることは想像に難くない。

5. 学生と教員間の期待等のミスマッチ

A,B,Cの観点から考えられるのは、個々のアカデミック・ハラスメント問題のはじまりはおそらく、当事者である学生と教員の、期待や予断や偏見や欲望のずれ、ミスマッチである、ということだ。できることなら、時と共に問題がこじれて学生の将来が曇る前に、ミスマッチの時期に修正をしていきたいものである。大学として、「ミスマッチ」のところからも何とかしていきたいという姿勢で、アカデミック・ハラスメントの問題を捉えることが必要ではないだろうか。

まず前提にしなければならないのは、ミスマッチは決してゼロにはできないということだ。同一人物同士が接触するわけではない。たとえ出会った時にミスマッチがないように思えても、ある程度時間が過ぎれば変化しても当然である。また問題がこじれていく過程で、ミスマッチが鮮明になっていくという傾向もある。したがってある時点だけでなく、継続的に、量的に、質的に、吟味しないといけない。

A. 教育研究上の期待や予断や偏見や欲望の傾向を把握する

学生と教員の間の、期待や予断や偏見や欲望のミスマッチを減らすためには、お互いがまず自分のことを知り、相手のことを知るのが非常に大切である。それは逆に、互いに自分のことを相手によく知らせようとするのも非常に大切だということである。

これはある種の情報開示であり、対話ともコミュニケーションともいえるし、自己分析である

とも言える。そのように考えれば、これは学部生の就職活動の際には「会社研究と自己分析」として求職者に必ず求められている課題である。また、会社側もサイトだけでなく説明会やリクレーターを通じて熱心なアピールを心がけている。つまり、大学院生で研究室に入る場合には、就職活動と同じくらいに研究室研究と自己分析を試みてよいかもしれないのである。

しかし会社と大きく異なる点は、大学は学生から授業料を徴収している点である。学生は大学にとって顧客なので、教育サービスの責務は教員の方により重く存在している。教員・研究者として、自分はどのような姿勢をとりがちか、学生に何を期待しがちか、普段のコミュニケーションはどのようにとりがちか、学生の気持を考えることはあるか、問題が生じたときの解決への姿勢はどうとりがちか、等々。教員は、研究上の責任者として様々な視点から自身の傾向を把握して、研究室に所属する人たちに自ら知らせる努力が、今後必要になってくるだろう。

では、研究室配属される学部上回生や院生と、教員は、相手にそれぞれどのような期待を抱いていると想定されるのだろうか？

学生から教員への期待として想定されるものは、例えば、

- ・優秀な先生 ・勤勉な先生 ・独創的な先生 ・有名な先生 ・指示、指導の多い先生
- ・指示、指導の少ない先生 ・配慮のある先生 ・優しい先生 ・公平な先生
- ・厳しい先生 ・おもしろい先生 ・対人関係のバランス感覚がある先生 ・熱心な先生
- ・仲良くできる先生 ・一線を引いて接する先生 ・よいテーマをたくさん持つ先生
- ・学生の希望のテーマに取り組ませてくれる先生 ・自由にさせてくれる先生
- ・就職先を世話してくれる先生 ・就職に口出ししない先生 ・雑用を強制しない先生

などがあげられようか。文字の上では矛盾した期待も含まれ、これを一人で全部満たすのは教員としてもとうてい無理な話である。

また教員から学生への期待として想定されるものは、例えば、

- ・優秀な学生 ・勤勉な学生 ・独創的な学生 ・積極的な学生 ・熱心な学生
- ・指示、指導に従う学生 ・指示、指導以外のこともする学生 ・配慮できる学生
- ・自主性をもつ学生 ・おもしろい学生 ・対人関係のバランス感覚がある学生
- ・邪魔しにこない学生 ・顧客としての学生 ・手足としての学生 ・成果を出す学生
- ・研究戦力としての学生 ・単独で研究できる学生 ・グループ内で研究できる学生
- ・自身の研究の跡を継ぐ学生 ・研究センスのある学生 ・議論に耐えうる学生

などがあげられようか。これもまた学生としては、一人で全部満たすというのはとうてい無理な話である。

これらの期待のありようは、研究分野や研究スタイルによって傾向があるかもしれない。また社会の景気の良し悪しにも左右されるかもしれない。もちろん学生や教員のもともともつ指向性の要因もあるだろう。ただ、期待される側としては、一人で全部を満たすのはとても無理な期待なのだが、期待を持つ側は漠然としたかたちで矛盾する期待をたくさん共存させてもっている

思われる。次項とも重なるが、トラブルが何か起きるまでは、曖昧な状態で共存できる矛盾が、ミスマッチが生じるにしたがい、それが起きている期待部分の輪郭が際だってきて、くいちがいとして意識されていくのであろう。

B. ミスマッチの可能性を認識する

学生と教員両者の傾向が把握されたら、そこにミスマッチが生じる可能性があるかどうかを認識するのが重要である。例えば、「先生と仲良くしたい」という傾向の学生と「学生とは一線をひきたい」という傾向の教員とでは時に軋轢が生じそうであるし、「好きなように研究したい」という傾向の学生と「指示によく従う学生をとりたい」という傾向の教員では関心の方向がずれたら一気にもめてしまいそうである。また「熱心な指導をしてほしい」という傾向の学生と「放っていても研究する学生が望ましい」という傾向の先生では時と共に不満が累積していきそうである。

事前にすべてが分かるわけではないが、ある研究室や教員がどのような特徴を持っているか、という情報は、研究室のサイト、研究室訪問、先輩の口コミなどから一般に学生は集めている。多くの学生は、学部時代からそのような情報を意識し、自分に合うかどうかを考えながら（もちろん専攻内容も考えながら）、研究室選択をしている。あわないな、と思われた教員はその学生からは選ばれることなく、おかげで事なきを得ているともいえよう。したがって、不本意入学、不本意選択で研究室に入らざるを得なくなった学生の場合は、当初からミスマッチが生じているので、教員からの配慮がより多く必要になるのは当然である。

ここで情報弱者となりやすいのは、例えば学部を卒業して他大学の大学院に入学する学生たちであろう。留学生も同様である。研究室訪問まではできても、先輩からの口コミが得られにくい。情報弱者は、ミスマッチをより起こしやすい立場におかれがちで、さらに苦労を重ねる可能性が高いと考えられる。

もちろん、架空事例のように、当初は学生と教員の方向性も近く問題がないように思われる場合でも、ずれが生じてくることも多いだろう。時間経過にともなって生じるずれ、または鮮明になるずれというのは、おそらくは、研究がうまくいかないのが引き金となる場合が一番多いのではないだろうか。他にも、研究室での事故・怪我、学生の経済的環境の変化、教員・学生の私的・公的な対人的環境の変化なども引き金にはなりうる。引き金がひかれても、最初はわずかなずれで、お互いに気づかないのかもしれない。しかしここでも、そのずれ、ミスマッチにできるだけ早く気づき、修正を試みる責務をもつのは教員の方である。引き金になるような事態が研究室や学生や自身に起きている場合には、より注意を払っていなければならない。

C. ミスマッチの修正とは

大きく見て対人関係というものは、ほとんどすべての関係において何らかのミスマッチが生じ

ているものなのだが、多くの関係においてはミスマッチを小さいうちに解決したり、柔軟な対応の幅の内におさめながら関係を続けるものである。これが企業の上司と部下の関係であれば、上司の人事管理能力を問われる部分となろう。

厳しい教員の下に厳しい指導を求める学生が来た場合には、ひとまずミスマッチとはいわない。しかし、同じ教員の下に優しい指導を求める学生が来た場合には、ミスマッチを起こしているといえよう。この時、教員の厳しさには適切さと不適切さがそれぞれある程度生じてくる。厳しいのが不適切かもしれないし、優しさを求めるのが不適切なのかもしれない。適切か不適切かのラインは、どちらかに偏るものではなく、ミスマッチのおこる場所のどこかの割合の位置に線ではなく重なりとして本来は生じている。

学生と教員の関係の場合、双方がミスマッチを認識し解決または柔軟対応する過程とは、まさに教員側の責務としての「教育」なのである。不本意な分野に来た学生に、課題がどのように有意義か、興味深いか、本来興味ある分野につながりそうなところはあるか、といったことを説明し議論する過程は教育そのものだし、研究課題がうまくいかない学生と課題内容を検討して、挑戦できそうで実現可能そうなラインを相互に意見を出してひきだす過程も専門教育そのものである。「自由にさせてほしい／指示がほしい」という学生と「指示に従いなさい／自分で考えなさい」という教員との間で真摯に行われる討論は、研究姿勢についての（相互）教育でもある。

例えばアカデミック・ハラスメント的内容で困っている人が「大学や他の先生に知られるなど大げさなことにしたくない、申し立てるわけではなく、うちうちで解決したい」と希望する場合は多いだろう。これは以上の文脈で考えれば、「ミスマッチ・ずれの修正をして、双方に利するようにしたい、当事者間の接点は保ちたい（または絶対に縁が切れない）、でも自分の側がひどく押されている部分は少し押し戻したい」、というミスマッチの修正ラインの延長で何とかしたい希望の現れである部分もあろう。教育のつながりを切りたくない、という願いでもありそうだ。これは、互いに利益があるよう考慮する解決を目指す方法である。

しかしその希望を失ってくると、「このこじれた状態について大学としての見解をききたい、大学として対処してほしい」と願うことになってくる。これは以上の文脈から考えれば、「ミスマッチの修正は当事者だけでは無理でもう抜き差しならない状態になっているから、大学が調査してラインをひいて判断してくれ、当事者間の接点は断ち切られても仕方ない」という希望を部分的にもっている現れであろう。しかしその場合、双方がそこに至るまでに交わした対人関係的エネルギーがまるで血の滴りとなって落ちてしまうような辛さも同居する。教育のつながりが切れてしまう、その痛みと引き替えにでも線を引いてほしい、という願いともいえる。これは、互いの正当性や権利を争う解決を目指す方法となる。

アカデミック・ハラスメントは、まさに教育の延長上の問題として存在していることになる。その形で問題が立ち上がる場所は、大学の教育機能が限界点に達し、崩れてしまう何らかの要因を抱えているところであろう。

6. おわりに

以上をまとめれば、アカデミック・ハラスメント問題で苦しむ学生は、教育・研究上のいわばインフォームド・コンセントに失敗している側面があるといえよう。インフォームド・コンセントをとる責務は医療現場では医師をはじめ医療スタッフにあるように、大学においてはその教育サービスの情報提示と同意をとる責務は教員をはじめ大学スタッフにある。”納得診療”ならぬ”納得教育”を目指すことが、アカデミック・ハラスメント問題を未然に防ぐ一つの手だてになると思われ、これからの大学教育の主要な課題である。

教員と学生という個人対個人の関係から目を広げれば、大学にも、入試の時点から、大学として望む学生像、学部・研究科として望む学生像、専攻として望む学生像をある程度明確にビジョンを示すべく要請されるようになるだろう。例えば井村（2006）は、大学院は今後、知の創造に関わる突出した人材（研究者）育成の役割と、専門職養成の役割とに分かれる必要があると述べている。それではある大学院Xはどちらの方向性をとろうとするのか、突出した人材を育成するなら、その中で突出できなかった人材をどうするつもりなのか、専門職を養成するなら、資格試験合格者はどの程度になるのか、合格できない事態はどのような場合に起こるのか、そういったビジョンと実際の情報を入試時から受験者に提示する必要がでてくるだろう。そうしなければ、いずれ教育サービスの責務不履行として消費者契約法違反に問われるような事態が起きてでも不思議はないと思われる。まずひとりひとりの大学人が、教育研究におけるミスマッチを把握して修正していくことから、大学全体の姿勢を作っていけるようになることを願ってやまない。

引用文献

- 井村裕夫 転換期に立つわが国の高等教育 ―大学院教育の改革こそ急務― IDE現代の高等教育 No.478 pp.10-14 2006
- 梅津祐良・岡田康子 『管理職のためのパワーハラスメント論』実業之日本社 2003
- NPOアカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（NAAH）編
アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン（2004年版） 2004
<http://www.naah.jp/guideline/guideline.pdf>